

Materialien zum Fachkongress 11

Fortschritt für die 90er:

**Moderne Technik
in einer humanen
Arbeitswelt.**

Forum 2

"Qualifizierung für die Zukunft"

Dr. Ursula Engelen-Kefer

(Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit)



SPD

C95-01256

Dr. Ursula Engelen-Kefer
Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit

Thesepapier zum Forum 2: "Qualifizierung für die Zukunft" auf dem Kongreß "Fortschritt für die 90er: Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt" am 19./20.9.1989 in Darmstadt.

Ausgangslage

Sowohl die mikroelektronische Revolution als auch der derzeitige Zuwachs der Erwerbspersonen und der in den 90er Jahren einsetzende Alterungsprozeß der Erwerbsbevölkerung stellen für alle Politikbereiche, insbesondere für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, aber auch für die Bildungs- und allgemeine Wirtschaftspolitik enorme Herausforderungen dar. Die Politik wäre gut beraten, über die kurzfristige, konjunkturelle Betrachtung hinauszugreifen und den demographisch geprägten mittel- und längerfristigen Entwicklungsphasen auf dem Arbeitsmarkt mehr Beachtung zu schenken, zumal sich die möglichen demographischen Auswirkungen auf mittlere Sicht noch relativ realistisch in Modellrechnungen einfangen lassen.

Die Modellrechnungen zeigen insbesondere:

- Der Geburtenrückgang wird schon bald Nachwuchskräfte knapp werden lassen.
- Umfang und Zeitpunkt einer deutlichen generellen Entlastung des Arbeitsmarktes durch den Geburtenrückgang bleiben jedoch bei steigender Frauenerwerbstätigkeit, Zuwanderungen von Aus- und Übersiedlern und aus dem Ausland ungewiß. Die Gefahr hoher Arbeitslosigkeit besteht bis weit in die 90er Jahre hinein.
- Auch nach dem Jahr 2000 braucht der Geburtenrückgang nicht zwangsläufig zu einer baldigen allgemeinen Arbeitskräfteknappheit zu führen, zumal bei schwachem Wirtschaftswachstum. Vermehrte Frauen- und Alterserwerbstätigkeit können neben Zuwanderungen und Forcierung des Produktivitätsfortschrittes die quantitativen Folgen niedriger Geburtenziffern für das angebotene Arbeitsvolumen mehr oder weniger kompensieren.
- Wissensfortschritt und Strukturwandel müssen in Zukunft in wachsendem Umfang von den Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters, Frauen und - wenn auch nicht hinreichend abschätzbar - von Ausländern der 1. und 2. Generation bewältigt werden.
- Die neuen Projektionen des IAB in Zusammenarbeit mit der Prognos-AG bis zum Jahre 2010, die Anfang Oktober veröffentlicht werden, bestätigen den schon zuvor vorausgesagten Trend zur "Dienstleistungsgesellschaft" im weitesten Sinne sowie zu höheren Tätigkeitsanforderungen bei weiterhin hoher Arbeitslosigkeit.

Berufliche Weiterbildung

Der Strukturwandel wird vorwiegend von den bereits Erwerbstätigen bewältigt werden müssen. Dies verstärkt die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Nun ist die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung allgemein anerkannt. Es gibt keine gesellschaftliche Gruppe, die dagegen wäre. Und die Erkenntnis, daß Sachinvestitionen sogar zu Fehlinvestitionen werden ohne die dazugehörigen qualifizierten Mitarbeiter ist zumindest in den Großbetrieben am wachsen.

Schwieriger und politisch umstrittener ist es mit der Verantwortung - sowohl inhaltlich als auch finanziell - für die berufliche Weiterbildung. Einmal

C 95 - 01263
C95-01256

durch die Unternehmen; zum anderen durch die Tarifparteien und den Staat, wobei die Reihenfolge auch schon die Priorität kennzeichnet.

Was ist im Bereich der beruflichen Bildung zusätzlich zu tun?

Für uns in Deutschland erfordert eine quantitative und qualitative Verbesserung der beruflichen Weiterbildung zumindest folgende Schritte:

- Zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit insbesondere für Un- und Angelernte infolge technologischer Entwicklungen sind solche Modelle hilfreich, in denen Unternehmensleitung, Betriebsrat, Gewerkschaften und Arbeitsämter gemeinsam versuchen, Entlassungen zu verhindern, indem auf neue zukunftssträchtige Tätigkeitsbereiche umgestellt wird.
- Erforderlich ist eine umfassendere Beteiligung der Betriebe an den Weiterbildungsmaßnahmen der BA; sei es durch die Ausweitung der betrieblichen Einarbeitung, aber auch der Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten für kombinierte Maßnahmen von Schule und Betrieb.
- Betriebliche Qualifizierung ließe sich auch dadurch verbessern, daß im Betrieb vorhandene Qualifikationsreserven genutzt werden. Ähnliches gilt auch für die Beschäftigung von Absolventen beruflicher Bildungsmaßnahmen der BA.
- Unterstützung verdient der noch regional begrenzte Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung in der Metallindustrie.
- Der Weiterbildungsanspruch der Arbeitnehmer sollte unabhängiger sein von der unternehmerischen Alleinentscheidung. Alle Arbeitnehmer, die sich weiterqualifizieren wollen, sollten ein entsprechendes Angebot erhalten. Zusätzliche Qualifizierung ist für die Arbeitnehmer ein Schutz vor Entwertung von Qualifikation und Arbeitslosigkeit.
- Die zunehmend bessere Vertretung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führte nicht zur Aufhebung des gespaltenen Arbeitsmarktes. Nach wie vor besteht eine erhebliche Benachteiligung von Frauen. Dies bedeutet nicht nur einen Verstoß gegen das Grundgesetz, sondern auch eine mangelnde Nutzung des Beschäftigungs- und Qualifikationspotentials der Frauen durch die Wirtschaft sowie den daraus sich ergebenden positiven Wirkungen auf die Sozialversicherung. Die Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik besteht nach diesen Überlegungen dann darin, den Frauen den Wiedereintritt auf dem Arbeitsmarkt durch gezielten Qualifikationsaufbau zu erleichtern, also Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durchzuführen sowie Eingliederungsbeihilfen und Einarbeitungszuschüsse zu zahlen. Die Bundesanstalt für Arbeit hat in den letzten Jahren erheblich dazu beigetragen, daß die Frauen bei der beruflichen Weiterbildung aufholen konnten. Dies reicht jedoch nicht aus. Hinzu kommen müssen frauenspezifische Weiterbildungsangebote am Wohnort zu familienfreundlichen Zeiten sowie Frauenerförderpläne in Betrieben und Verwaltungen, die durch gesetzliche Mindeststandards abzusichern sind.
- Berufliche Erstausbildung und Weiterbildung sollte nicht allein unter dem zu engen Blickwinkel der Vermittlung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten gesehen werden. So wird z. B. im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt die Kenntnis fremder Sprachen und Auslandserfahrungen auch für den beruflichen Erfolg immer wichtiger. Eine private und/oder staatliche Förderung der Auslandserfahrung sollte ermöglicht werden. Generell ist die Reduzierung der beruflichen Bildung allein auf das Fachliche zu wenig. Auch die Inhalte der allgemeinen und politischen Bildung sind für den kreativen Mitarbeiter der Zukunft unverzichtbar.